

Clima laboral y bienestar psicológico en una empresa pública*

Romero, J.M.

RESUMEN

Objetivos: Describir el clima laboral en una empresa pública y comprobar su influencia sobre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral de los trabajadores. Verificar las diferencias grupales en la percepción del clima laboral, del bienestar psicológico y la satisfacción laboral.

Métodos: *Diseño:* Estudio observacional transversal.

Población: Empleados de una empresa pública de transportes. La muestra consta de una parte proporcional de trabajadores pertenecientes a cada uno de los departamentos.

Instrumentos de valoración: Para medir el clima laboral se utilizó el cuestionario FOCUS-93 (*first organizational climate/culture unified search*), y para el bienestar psicológico el GHQ-12 (*general health questionnaire*) al que se le añadió un ítem sobre satisfacción general con la empresa.

Análisis: Descriptivo con componentes analíticos.

Resultados: El clima laboral de la empresa en sus dimensiones de apoyo, metas, innovación y reglas fue percibido por los trabajadores con mayor orientación hacia las reglas y el apoyo social, y las dimensiones de innovación y orientación a metas fueron las menos identificadas. Se encontraron diferencias significativas ($p < 0,05$) en la percepción por departamentos del clima laboral en dos de sus dimensiones, reglas e innovación. Respecto al estado general de bienestar psicológico, las diferencias fueron significativas ($p < 0,05$) por edad y antigüedad en la empresa, y los trabajadores más jóvenes y de menor antigüedad fueron los que mejor bienestar psicológico y satisfacción laboral presentaron. Por último, se hallaron correlaciones significativas entre algunas dimensiones del bienestar psicológico y satisfacción laboral con algunas de las dimensiones del clima laboral.

Conclusiones: El ambiente de trabajo o clima laboral percibido por los empleados se asocia tanto con la satisfacción laboral como con algunas dimensiones del bienestar psicológico.

PALABRAS CLAVE

Factores psicosociales. Clima laboral. Estrés laboral. Satisfacción laboral. Bienestar psicológico. Condiciones de trabajo.

ORGANIZATIONAL CLIMATE AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING IN A PUBLIC ENTERPRISE

SUMMARY

Objectives: To describe the organisational climate of a public enterprise, verifying its influence on the psychological well-being and job satisfaction of workers. To identify the grupal differences in the perception of organisational climate, psychological well-being and job satisfaction.

Methods: *Design:* Observational crossover study.

Population: employees from a public transport enterprise. The sample consist of a proportional number of workers belonging to each enterprise's department.

Instruments of valuation: FOCUS-93 questionnaire (*first organizational climate/culture unified search*) was used for measuring the organisational climate, and the GHQ-12 (*general health questionnaire*) was used for measuring psychological well-being.

Analysis: descriptive study with analytical components

Results: The organisational climate in the dimensions of social support, aims, innovation, and rules, was perceived by workers as more guided to the rules and to the social support dimensions. Innovation and aims dimensions are less identified. Significant differences ($p < 0.05$) were found in the perceptions of the organisational climate by departments, in both dimensions rules and innovation. With respect to the general psychological well-being, there were found significant differences for age and occupational experience. Young people felt psychologically better than the old people, and also more satisfied. Some significant correlations were found between some dimensions of psychological well-being, job satisfaction, and some dimensions of the organisational climate.

Conclusions: The perceived organisational climate or work environment is associated with the job satisfaction, and with some dimensions of psychological well-being.

KEY WORDS

Psychosocial factors. Organizational climate. Occupational stress. Job satisfaction. Psychological well-being. Working conditions.

Correspondencia:
Julia del Mar Romero Gil. Avda. de Suecia, 4, pta. 70. 46010 Valencia.
Correo electrónico: judelmar@yahoo.com

Instituto Valenciano de Estudios en Salud Pública (IVESP). *Concesión de una beca para formación e investigación «Clima laboral y bienestar psicológico».

Trabajo recibido el 28-IX-00. Aceptado el

INTRODUCCIÓN

Se consideran factores de riesgo laboral aquellas condiciones de trabajo o características del mismo que pueden tener una influencia significativa sobre la seguridad y salud del trabajador, incluyendo tanto los aspectos físicos, químicos, y biológicos como las características sociales del entorno de trabajo relativas a su organización, conocidos como factores de riesgo psicosocial. A efectos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales interesa conocer los requisitos necesarios para el mantenimiento de unas condiciones de trabajo seguras y saludables que contribuyan al bienestar individual y social de las organizaciones, entendiendo por salud el estado de bienestar no sólo físico, sino también psicológico y social, según la definición dada por la Organización Mundial de la Salud.

Numerosos estudios han valorado los efectos sobre la salud de determinadas características físicas del trabajo, pero han pasado por alto la influencia que pueden tener los variados factores interpersonales y organizativos. Los factores de riesgo de naturaleza psicosocial pueden desencadenar múltiples alteraciones en el estado de salud, y afectar a las personas a través de procesos psicológicos sobre su salud emocional (ansiedad, depresión, pérdida de autoestima, agotamiento emocional, apatía, etc.), así como sobre su salud física (problemas musculoesqueléticos, hipertensión, problemas digestivos, etc.) y, sin embargo sobre este tipo de factores de riesgo todavía no existe una regulación legal específica¹⁻⁴.

La organización, como sistema, está compuesta por partes interdependientes e interrelacionadas, que en su interacción crean una nueva entidad denominada clima o carácter de la organización que refleja el estado de la misma. El clima, como realidad psicosocial, se nutre de las interacciones entre los individuos y la organización, y es el mediador entre los procesos organizacionales y los comportamientos de los trabajadores⁵⁻⁷. Por ello, el clima organizacional puede tener una repercusión sustancial en el bienestar psicológico de los trabajadores, y este nivel de bienestar generado por el trabajo influirá no sólo en su comportamiento sino también en su vida familiar y social. Anteriores estudios⁸⁻¹⁰ han comprobado la existencia de correlaciones significativas entre el apoyo del grupo de trabajo, los climas organizacionales positivos y la satisfacción laboral de los empleados, entendiendo ésta como afectividad positiva hacia el trabajo.

No es muy habitual poder realizar la actividad profesional en unas condiciones que proporcionen al individuo oportunidades de desarrollar la propia autoestima. Son muchos los trabajadores que se quejan de sus condiciones de trabajo, de las relaciones interpersonales, de las dificultades en el desarrollo de la carrera profesional, o de cambios en la estructura y clima organizacional. En general, el nivel de tensión física y psicológica de la población laboral suele ser alto, acompañado de niveles bajos de bienestar laboral positivo.

Por tanto, una de las funciones principales del servicio de prevención y del departamento de recursos hu-

manos de una empresa es la de conocer la forma de estructurar el entorno social¹¹ de su organización que contribuya a mejorar el bienestar de sus trabajadores, evitando generar insatisfacción o estrés. Y para poder determinar la influencia de las características organizativas o estructura de la empresa sobre el estado de salud del trabajador, en cuanto a bienestar psicológico y satisfacción laboral, es preciso estudiar el tipo de organización, su clima laboral, su cultura y sus integrantes. Éste es el objetivo que se propone nuestro estudio, describir las características o dimensiones del clima laboral de una empresa pública, así como comprobar su relación con el bienestar psicológico y la satisfacción laboral de los trabajadores.

MÉTODOS

Población

La población objeto de estudio fue la de trabajadores de una empresa de servicios públicos dedicada al transporte, compuesta por 971 trabajadores. La muestra estaba formada por una proporción similar de empleados pertenecientes a cada uno de los departamentos de la empresa (conductores, estaciones, administración, talleres y mantenimiento). El muestreo estratificado por cuotas departamentales contó con un total de 134 trabajadores (el 14% de la población total), de los cuales se obtuvo un total de 116 cuestionarios, un 83,5% de respuestas válidas frente a un 13,4% de cuota de no participación. Del grupo 1 (conductores), se recogieron 30 cuestionarios, que representa un 10,1% del grupo. Del grupo 2 (estaciones) se recogieron 31 cuestionarios que supone el 10,5% del grupo. Del grupo 3 (administración) se obtuvieron 28 cuestionarios, que representan un 27% del grupo. Este grupo superó la proporción media para asegurar el número de respuestas. Del grupo 4 (talleres) se obtuvo un 10% de respuestas. Del grupo 5 (mantenimiento) se recogieron 11 cuestionarios, que representan un 10,28% del grupo.

Instrumentos de valoración

El bienestar psicológico es medido a través de una versión reducida del cuestionario Goldberg (GHQ-12), compuesta por 12 ítems^{12, 13}. Está formado por ítems referidos a síntomas subjetivos de distrés o aflicción psicológica, manifestaciones de ansiedad y depresión y dificultades de relación en el cumplimiento de roles sociales, familiares y profesionales. Las dimensiones que lo componen son: *Competencia*: dimensión de bienestar psicológico positivo que se refiere a la capacidad de afrontamiento de dificultades o de cumplir el rol social, familiar y profesional. *Tensión*: esta dimensión indica el nivel de activación de los trabajadores, tanto positiva como negativa. *Depresión*: indica la dificultad para sentirse bien y se pretende detectar situaciones de baja

autoestima. Ante cada uno de los ítems el sujeto debe responder si en las últimas semanas su funcionamiento ha sido mejor de lo habitual, igual, o peor. La valoración es mediante una escala Likert de cuatro puntos: 1 = mejor que habitualmente, 2 = igual que habitualmente, 3 = menos que habitualmente, y 4 = mucho menos que habitualmente.

La *satisfacción laboral* del trabajador se valoró a través de un ítem extraído de la escala de Molero que cuestiona el grado de satisfacción general con la empresa, con una escala de respuesta Likert desde 1 hasta 5 puntos, que sirvió para complementar la escala de bienestar psicológico en la empresa según el modelo teórico de War¹⁴.

Para medir el *clima laboral* de todas las unidades de la empresa, se utilizó el cuestionario «FOCUS-93» (First Organizational Climate/Culture Unified Search)¹⁵⁻¹⁷. En su versión abreviada, dicho cuestionario consta de 12 ítems graduados por una escala Likert de 5 puntos (que oscilan entre 1 = muy en desacuerdo, hasta 5 = muy de acuerdo). Este instrumento mide las siguientes dimensiones del clima laboral: *Apoyo*. Grado en que las relaciones entre los miembros de la organización son de colaboración, ayuda mutua y amistosa. *Metas*. Grado en el que las actividades y comunicaciones del equipo están orientadas a la consecución de objetivos previamente establecidos. *Innovación*. Grado en el que las nuevas ideas son estimuladas y bien recibidas. *Reglas*. Grado en que las conductas de los miembros de la organización están reguladas por normas y reglas formalmente establecidas, y se enfatiza el cumplimiento de éstas.

Otras variables: además de los resultados de los cuestionarios, se analizaron otras variables independientes de tipo sociolaboral como edad, sexo, antigüedad en la empresa, unidad o departamento y si se tenía o no personal al cargo.

Análisis estadístico

En primer lugar, se realizó un análisis descriptivo univariante calculando las medidas de posición y de dispersión más usuales (media, mediana, desviación típica y amplitud intercuartil), de las variables independientes como son las características sociolaborales, así como dimensiones del clima laboral (apoyo, metas, innovación y reglas).

Posteriormente, se comprobó la existencia de diferencias grupales significativas tanto en la percepción del clima laboral como en los estados de bienestar psicológico de los trabajadores. Dado el tamaño de los grupos muestrales y el carácter no normal de las distribuciones de la mayor parte de las variables medidas, que fue comprobado a través de pruebas de bondad de ajuste (Kolmogorov-Smirnoff significativo con $p < 0,05$), se utilizó para el análisis comparativo la prueba no paramétrica de Kruskal Wallis.

Por último, se analizó la relación existente entre las dimensiones del clima laboral y las que componen el bien-

estar psicológico y satisfacción laboral mediante el coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman.

RESULTADOS

En una población objeto de estudio mayoritariamente masculina, la muestra estaba compuesta en un 83,3% por varones. Se trata de una población predominantemente joven, ya que el 55% de la muestra tenía una edad comprendida entre los 30 y los 40 años. Los trabajadores encuestados suelen presentar una larga relación laboral o vínculo con la empresa, el 54% de los encuestados tiene una antigüedad en la empresa superior a los 10 años. Con respecto a la responsabilidad del puesto ocupado, el 68,4% no tiene personal a su cargo. El tipo de relación laboral o vínculo que les une a la empresa es mayoritariamente indefinido o fijo en un 93,8%. Las citadas características sociolaborales de la muestra estudiada pueden ser observadas en la tabla 1.

Respecto a la descripción del clima laboral general de la empresa por dimensiones se obtiene de las puntuaciones alcanzadas que su orientación es mayoritariamente hacia el *apoyo social* ($\mu = 3,87$) y *hacia el respeto a las reglas* ($\mu = 3,42$), y la menor puntuación se obtiene en las dimensiones que recogen los aspectos relacionados con la innovación y la obtención de metas. Por tanto, estará más definido por la orientación al individuo, la confianza, la apertura hacia los demás, el compromiso con los compañeros, así como por el respeto al orden impuesto y a las jerarquías establecidas (tabla 2).

A través del análisis comparativo realizado entre los grupos no se encontraron diferencias significativas (Kruskal Wallis, $p > 0,05$) en la percepción del clima laboral

Tabla 1. Características de la muestra

| | Número | Porcentaje |
|-------------------|--------|------------|
| Sexo | | |
| Mujeres | 18 | 16,6 |
| Varones | 90 | 83,3 |
| Edad (años) | | |
| Hasta 30 | 17 | 15,3 |
| Hasta 40 | 61 | 55,0 |
| Hasta 50 o más | 33 | 29,7 |
| Relación laboral | | |
| Fijo | 106 | 93,8 |
| Temporal | 7 | 6,2 |
| Antigüedad (años) | | |
| < 2 | 6 | 5,3 |
| Hasta 5 | 24 | 21,2 |
| De 5 a 10 | 22 | 19,5 |
| > 10 | 61 | 54,0 |
| Personal a cargo | | |
| Sin personal | 78 | 68,4 |
| Con personal | 36 | 31,6 |

n = 116; Valores perdidos: sexo (8), edad (5), relación laboral (3), antigüedad (3), personal a cargo (2).

Tabla 2. Clima laboral general

| | Media (μ) | Desviación típica | Mediana | Percentil 25 | Percentil 75 |
|------------|--------------------|----------------------|---------|--------------|--------------|
| Apoyo | 3,87 | 0,88 | 4,00 | 3,33 | 4,66 |
| Metas | 2,78 | 1,01 | 2,66 | 2,00 | 3,50 |
| Innovación | 3,12 | 1,00 | 3,00 | 2,66 | 4,00 |
| Reglas | 3,42 | 0,90 | 3,66 | 2,83 | 4,00 |

n = 116; valores perdidos: metas (1).

entre los grupos de edad, por antigüedad, ni por tener personal a cargo. Por contra, sí se hallaron diferencias en la percepción del clima por departamentos o unidades, diferencias que fueron significativas ($p < 0,05$) en la dimensión de *innovación* y muy significativas en la dimensión *Reglas* (tabla 3). En la figura 1 se aprecia que las unidades de *estaciones* y *tracción* son la que perciben un clima más orientado hacia el establecimiento de reglas, o ambiente más rígido, mientras que los departamentos de *mantenimiento* y *administración* presentan una orientación mayor hacia la *innovación* en las unidades. Las unidades de *estaciones* y *mantenimiento* tienen mejor percepción del establecimiento de *metas* en la empresa, aunque en general la orientación hacia esta dimensión es bastante baja. Respecto a la percepción de *apoyo social*, es globalmente bastante alto y presenta unos valores similares para todos los departamentos.

En la explicación del *bienestar psicológico* no se aprecian diferencias significativas por tener personal a cargo, ni tampoco por departamentos, pero sí que hay que tener en cuenta las variables edad y antigüedad en la empresa, y las diferencias fueron significativas ($p < 0,05$) en los niveles de bienestar psicológico percibidos, en concreto en las dimensiones de *depresión* y *satisfacción laboral*. Los trabajadores más jóvenes y de menor antigüedad en la empresa son los que presentan mejores niveles de bienestar,

con menor nivel de depresión y con un nivel más alto de satisfacción laboral (tabla 4).

Respecto al análisis de asociaciones, en primer lugar y tras la comprobación de correlaciones entre los componentes del bienestar psicológico, se obtuvo que existe correlación positiva (Spearman, $p < 0,01$) entre la *satisfacción* y la *competencia*, así como entre la *depresión* y la *tensión* (tabla 5). Posteriormente, pudo comprobarse que existían correlaciones entre algunas dimensiones del bienestar psicológico, satisfacción laboral y algunas del clima laboral. La dimensión *competencia* (bienestar) se correlacionó positivamente con las *metas* (clima); la dimensión *depresión* (bienestar) se relacionó negativamente con la *innovación* (clima). La *satisfacción* con la empresa se relacionó positivamente con el *apoyo* y con la *innovación*, y muy significativamente con la dimensión *metas* también de forma positiva, todas ellas dimensiones del clima laboral. De algunas dimensiones no se obtuvo correlación alguna, como es el caso de la *tensión* (del bienestar), ni las *reglas* (del clima) (tabla 6).

DISCUSIÓN

Se puede calificar el clima laboral de la empresa analizada como controlador y reglamentado, así como so-

Tabla 3. Clima laboral por departamentos

| Clima laboral | Tracción | | Estaciones | | Administración | | Talleres | | Mantenimiento | |
|--|----------|------|------------|------|----------------|------|----------|------|---------------|------|
| | Mediana | AI | Mediana | AI | Mediana | AI | Mediana | AI | Mediana | AI |
| Apoyo $\chi^2 = 5,81$ $p = 0,21$ | 3,66 | 1,00 | 4,33 | 1,00 | 4,00 | 1,33 | 4,16 | 1,25 | 3,66 | 1,66 |
| Metas $\chi^2 = 7,31$ $p = 0,12$ | 2,33 | 1,66 | 3,00 | 1,50 | 2,66 | 1,25 | 2,83 | 1,50 | 3,33 | 1,00 |
| Innovación $\chi^2 = 10,22$ $p = 0,03^*$ | 2,66 | 1,00 | 3,00 | 1,50 | 3,33 | 1,00 | 3,33 | 1,50 | 3,66 | 1,33 |
| Reglas $\chi^2 = 16,10$ $p = 0,002^{**}$ | 4,00 | 1,00 | 4,00 | 1,00 | 3,41 | 1,25 | 3,00 | 0,75 | 3,33 | 1,33 |

AI: amplitud intercuartil; *significativa; **muy significativa. χ^2 : ji cuadrado (Kruskal-Wallis).

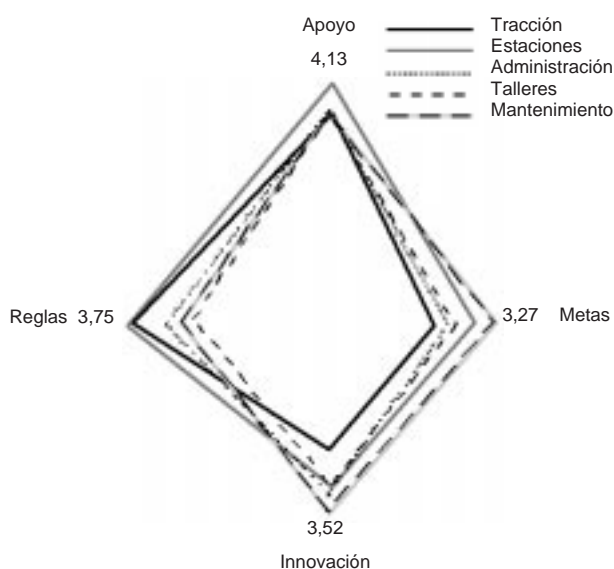


Figura 1. Clima laboral por departamentos.

cial o humano, dado que es percibido por los trabajadores con una mayor orientación hacia el respeto por las reglas y el apoyo, o hacia el control y las personas, y la definición de metas u orientación a fines es mínima. Es decir, los aspectos que caracterizan a la organización por establecer planes racionales dirigidos hacia objetivos concretos, y en los que se destaca la importancia de los resultados, no han sido desarrollados por la empresa. Las ventajas conocidas del componente reglas son que potencia la comunicación jerárquica, la búsqueda de resultados óptimos, el uso de procedimientos correctos e instrucciones establecidas, e influye positivamente sobre el significado del puesto y la responsabilidad, así como sobre la calidad de la supervisión. No obstante, los inconvenientes son que puede contar con mayor rigidez de actuación a la hora de tomar decisiones, así como incurrir negativamente en la autorrealización. Sin embargo, los elevados niveles de apoyo social indican que existe compañerismo entre los trabajadores, y que hay confianza y colaboración a la hora de resolver los problemas que se plantean, aunque no es posible, a través de este estudio, conocer el apoyo proporcionado por los supervisores.

Tabla 4. Bienestar psicológico por edad y antigüedad en la empresa

| | Bienestar psicológico | | | |
|--------------------------|---|--|--|--|
| | Satisfacción $\chi^2 = 10,40$ $p = 0,01^{**}$ | Competencia $\chi^2 = 1,96$ $p = 0,58$ | Tensión $\chi^2 = 0,16$ $p = 0,98$ | Depresión $\chi^2 = 10,58$ $p = 0,01^{**}$ |
| Edad (años) | | | | |
| Hasta 30 | | | | |
| Mediana | 4,00 | 2,00 | 2,50 | 2,62 |
| AI | 1,75 | 0,43 | 0,93 | 1,43 |
| Hasta 40 | | | | |
| Mediana | 3,00 | 2,00 | 2,50 | 2,00 |
| AI | 2,00 | 0,12 | 0,37 | 0,31 |
| Hasta 50 o más | | | | |
| Mediana | 3,00 | 2,00 | 2,50 | 2,25 |
| AI | 1,00 | 0,50 | 0,20 | 1,00 |
| | Satisfacción $\chi^2 = 3,48$ $p = 0,17$ | Competencia $\chi^2 = 4,09$ $p = 0,12$ | Tensión $\chi^2 = 0,25$ $p = 0,88$ | Depresión $\chi^2 = 6,43$ $p = 0,03^*$ |
| Antigüedad (años) | | | | |
| Menos de 2 años | | | | |
| Mediana | 4,50 | 2,00 | 2,37 | 2,87 |
| AI | 1,25 | 0,81 | 1,06 | 1,56 |
| Hasta 5 años | | | | |
| Mediana | 3,00 | 2,00 | 2,50 | 2,00 |
| AI | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Hasta 10 años | | | | |
| Mediana | 3,00 | 2,12 | 2,50 | 2,25 |
| AI | 2,00 | 0,62 | 0,50 | 0,43 |
| Más de 10 años | | | | |
| Mediana | 3,00 | 2,00 | 2,50 | 2,25 |
| AI | 1,00 | 0,25 | 0,50 | 0,87 |

*significativa; **muy significativa; χ^2 : ji cuadrado (Kruskal-Wallis); AI: amplitud intercuartil.

Tabla 5. Correlaciones entre las dimensiones del bienestar psicológico

| | Satisfacción | Competencia | Tensión |
|-------------|--------------|-------------|---------|
| Competencia | 0,35* | | |
| Tensión | -0,32 | -0,06 | |
| Depresión | -0,05 | -0,18 | 0,29* |

Correlaciones muy significativas, *p < 0,01.

Tabla 6. Correlaciones entre satisfacción, bienestar psicológico y clima laboral

| | Apoyo | Metas | Innovación | Reglas |
|--------------|-------|--------|------------|--------|
| Satisfacción | 0,23* | 0,34** | 0,21* | 0,04 |
| Competencia | 0,14 | 0,23* | 0,12 | 0,10 |
| Tensión | 0,00 | -0,05 | 0,02 | -0,02 |
| Depresión | -0,02 | -0,17 | -0,24* | -0,14 |

Correlaciones significativas, *p < 0,05; correlaciones muy significativas, **p < 0,01.

Respecto a las diferencias que se dieron en la percepción del clima laboral por departamentos, puede concluirse que la definición del clima empresarial no sigue una orientación homogénea de carácter colectivo, no se puede valorar como un conjunto de percepciones de los miembros de la organización, dado que la apreciación de esta entidad variará en función del departamento. Esta conclusión contradice la postura mantenida por Joyce y Slocum (1994)⁸, quienes postulaban la homogeneidad de las percepciones individuales del clima para varios agregados sociales, tras poner a prueba las diferencias entre las percepciones promedio de clima de estos grupos. Si se coincide con las teorías interaccionistas de González-Romá, Ramos, Peiró, Rodríguez y Muñoz (1995), cuando asumen que el clima es una percepción multidimensional.

En cuanto a los estados psicológicos de bienestar y satisfacción laboral, hay que valorar como factores personales la antigüedad y la edad como variables que van a influir en el bienestar psicológico de los trabajadores. Por otra parte, y como factores ambientales influyentes, hay que considerar la asociación existente entre las dimensiones del *clima laboral* (*apoyo*, *metas* e *innovación*) y la *satisfacción laboral*. Las dimensiones del clima se relacionan positivamente con la satisfacción laboral, por lo que si el entorno social se orientase hacia el apoyo a las personas, hacia la definición de metas, y con interés por la innovación, se conseguiría una percepción global de la empresa más satisfactoria. Otros estudios^{8, 9, 10, 15} obtuvieron correlaciones significativas y positivas entre las cuatro dimensiones de clima estudiadas (*apoyo*, *reglas*, *innovación* y *metas*) y la *satisfacción laboral*. En éstos se comprobó que los climas de *apoyo social* redundan en beneficio de la salud mental de los trabajadores, observándose una menor frecuencia de *tensión* y *depresión* en los

entornos acogedores, así como *mayor satisfacción en el trabajo*. El *apoyo* es la dimensión del clima que facilita la confianza personal y potencia unas relaciones interpersonales estables y abiertas, e incide positivamente en la información que recibe el empleado del trabajo realizado, en la independencia, en cómo se realiza el trabajo, en el potencial motivador, en la calidad de la supervisión, en la autorrealización, en la relación con los compañeros, y en la satisfacción general.

En cuanto a los efectos del establecimiento de *metas* sobre el bienestar psicológico, el presente estudio revela que la orientación hacia metas repercute positivamente en la satisfacción y en los estados psicológicos de los trabajadores de competencia y capacidad de afrontamiento; así mismo anteriores estudios^{8, 9, 10, 15} concluyeron que la disposición hacia las metas en una empresa influye no sólo en la mejora de la información sobre el desempeño e interacción con los compañeros, sino también sobre el bienestar psicológico y satisfacción general de los trabajadores. Aunque, en los estudios longitudinales realizados^{8, 9, 10, 15} se evidencia que el impacto positivo inicial que tiene el establecimiento de metas sobre la satisfacción laboral desaparece en unos meses, su desarrollo es positivo para la calidad de la supervisión y la autorrealización o sentimiento de competencia.

Otra dimensión a considerar es la presencia de *innovación* en el puesto de trabajo, que integra la variedad de destrezas desarrolladas en el puesto, dada su repercusión positiva sobre la satisfacción y negativa sobre la depresión, la orientación hacia la innovación supone elevar los niveles de autoestima de los trabajadores y disminuir los estados de depresión. Diversos autores⁷ encontraron que los empleados con actitudes positivas hacia las nuevas tecnologías y con un alto grado de autonomía para tomar decisiones estaban más satisfechos con su trabajo, pero también pueden darse trabajos con nuevas tecnologías monótonos, rutinarios y repetitivos acompañados de insatisfacción laboral.

En general, y de los resultados obtenidos, se puede deducir que las dimensiones del clima laboral (*metas* e *innovación*) que más afectan al bienestar psicológico (*depresión*, *competencia* y *satisfacción*) de los trabajadores del presente estudio son las que están menos desarrolladas por la empresa. De todo ello se puede advertir el papel que el clima laboral puede tener en la organización como elemento integrador, cuyo desarrollo podría contribuir a reducir los niveles de depresión, así como a aumentar los niveles de motivación, autoestima y entusiasmo de sus componentes, y de satisfacción laboral.

Las limitaciones del estudio tienen que ver con el diseño, dado que es difícil obtener inferencias causales en estudios de carácter transversal. Además, hay que considerar la complejidad de los resultados de salud estudiados, dado que la investigación sobre las respuestas de conducta y sintomatología psicósomática está llena de conflictos emocionales con inclinación al sesgo en las respuestas. Las variables de los efectos a menudo son difusas e inespecíficas, por lo que se requieren diagnósticos estandarizados y validados.

Por último, se concluye que a partir de los resultados obtenidos, y conociendo cómo intervienen las características de la organización en la salud psicológica de los trabajadores, se pueden adoptar medidas de intervención sobre la organización, no sólo para prevenir posibles daños psicológicos, sino también para mejorar el bienestar psicológico de los trabajadores y de la organización.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos la aceptación y la participación de la empresa y sus empleados en el estudio, la inestimable contribución y ayuda técnica proporcionada por S. Peiró, el apoyo y la colaboración prestada por E. Tormo durante el disfrute de la beca para investigación proporcionada por el Instituto Valenciano de Estudios en Salud Pública y, por último, agradecerles las aportaciones facilitadas por J. Ramos, de la Universidad de Valencia.

BIBLIOGRAFÍA

1. Karasek R, Theorell T. Healthy work, stress, productivity and the reconstruction of working life. Nueva York: Basic Books, Inc. Publishers, 1990.
2. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions. Features of the work environment. Changing labour market conditions and health: a systematic literature review (1993-1998). Disponible en: http://www.eurofound.ie/files/html/EF9915EN_7.shtml.
3. Ganster DC. Worker control and well-being: a review of research in the workplace. En: Job Control and Worker Health. Sauter, Hurrell, Cooper, 1989. Job Control and Worker Health. Chichester: John Wiley & Sons, 1989.
4. Leino P, Hämmänen V. Psychosocial factors at work in relation to back and limb disorders. Scand J Work Environ Health 1995; 21: 134-142.
5. Rousseau DM. Clima y cultura organizativos. En: Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/OIT, 1999.
6. Silva M. El clima en las organizaciones. Teoría, método e intervención. EUB, 1996.
7. Ramos J, Peiró JM, Ripoll P. Condiciones de trabajo y clima laboral. En: Peiró JM, Prieto F, editores. Psicología del trabajo. Madrid: Síntesis, 1996.
8. González-Romá V, Ramos R, Peiró JM, Rodríguez I, Muñoz P. Formación del clima de los equipos de trabajo e interacción social. En: Zurriaga R, Saucern MD, directores. Experiencias Laborales en Organizaciones de Trabajo. Valencia: Nau Llibres, 1995; 65-77.
9. Mañas MA, Gómez G, Fernández C, Ríos MJ, Corral M. Clima y satisfacción laboral y su relación con el absentismo en equipos de atención primaria. Madrid: Pirámide, 1999.
10. Mañas MA, González Romá V, Peiró JM, Belmonte J. Clima de los equipos de trabajo y satisfacción laboral: un estudio longitudinal. En: Diego R, Valdivieso JD, editores. Psicología del trabajo. Madrid: Psicología Pirámide, 1999.
11. Johnson JV, Johansson G. The psychosocial work environment: work organization, democratization and health. Baywood Publishing Company, Inc., 1991.
12. Rodríguez I, Hontangas Bravo, MJ, Grau y Ramos J. «Bienestar Psicológico». En: Peiró et al, directores. Los Jóvenes ante el primer empleo. Valencia: Nau Llibres, 1995.
13. Stewart, Ware, editores. Measuring Functioning and Well Being. Duke University Press, 1993.
14. Warr P. Resultados en materia de bienestar. En: Factores Psicosociales y de Organización. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/OIT, 1999.
15. Boada J, Tous J, Vigil A, Ester i Casals S. Estudio predictivo sobre la motivación interna en profesionales de Servicios Sociales y en profesores no universitarios. Madrid: Pirámide, 1999.
16. Menárguez JF, Saturno PJ. Características del liderazgo de los coordinadores de centros de salud en la Comunidad Autónoma de Murcia. Aten Primaria 1998; 10: 636-641.
17. Menárguez JF, Saturno PJ, López A. Validación de un cuestionario para la medición del clima organizacional en centros de salud. Aten Primaria 1999; 4: 192-196.